SENADO

SECRETARIA

DIRECCION GENERAL DE COMISIONES

XLIVa. LEGISLATURA
PRIMER PERIODO

SUB-COMISION DE ASUNTOS LABORALES Y SEGURIDAD SOCIAL

DISTRIBUIDO Nº 396 DE 1995

SETIEMBRE DE 1995

SIN CORREGIR POR LOS ORADORES

PERSONAL DE LAS EMPRESAS SAINT Y RICARD S.A.

Situación que afecta la estabilidad salarial y laboral

Versión taquigráfica de la sesión de la Sub-Comisión del día 11 de setiembre de 1995

A S I S T E N C I A

Preside	: Senadora Susana Dalmás
Miembros	: Senadores Luis B. Pozzolo y Helios Sarthou
Invitados especiales	: Representantes de los trabajadores de las firmas SAINT Y RICARD S.A. Carmen Sosa, Mariela Griotti y Walter Rodal
Secretario	: Néstor T. Cardozo
Ayudante	: Dora Focaccio

---

lt.

(Ingresa a Sala la delegación de Saint Ricard S.A.)

SEÑORA PRESIDENTA.- La Subcomisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social tiene el agrado de recibir a los integrantes de la delegación de Saint Ricard S.A. a los efectos de escuchar los planteos que deseen realizar. La Mesa quiere aclarar que esta Subcomisión elevará luego a la Comisión respectiva los planteamientos que aquí se formulen, y se discutirá sobre las gestiones a llevar a cabo, lo que se les comunicará en su momento.

SEÑOR RODAL.- En primera instancia, deseamos agradecer a los señores integrantes de esta Subcomisión el hecho de recibirnos en el día de hoy.

Normalmente, nuestro sector no se ha visto aquejado por problemas tan graves como para verse en la necesidad de acudir a los señores Legisladores.

Deseamos realizar una pequeña aclaración. En principio, el motivo por el cual solicitamos esta audiencia estaba ligado al tema estrictamente salarial. Sin embargo, hoy por hoy, lamentablemente, la situación se ha agravado debido a otro tema que está directamente vinculado al salarial. Me refiero, concretamente, al mantenimiento de la fuente de trabajo.

Nosotros pertenecemos a la industria manufacturera; el gremio del dulce agrupa fábricas de chocolate, galletitas, etcétera, productos todos envasados. Nunca antes se había dado este tipo de situación; actualmente, debido a una realidad del sector, nuestro salario y poder adquisitivo se han visto disminuidos --más allá de la consecuencia directa de la reciente Ley de Ajuste Fiscal-- a raíz de una reorganización de la empresa.

En el mes de abril, un grupo de seis empresas, entre las que se encontraba Saint Ricard S.A., comenzó una serie de negociaciones de carácter salarial a efectos de lograr un nuevo convenio colectivo. El hecho cierto es que después de cuatro reuniones no fue posible llegar a un acuerdo con ese grupo de empresarios debido a que la diversidad de realidades de cada compañía no permitió establecer un convenio uniforme.

Evidentemente, algunas empresas estaban en condiciones de otorgar determinados parámetros de aumento salarial, mientras que otras no. Dos de las empresas sí pudieron concretar un acercamiento entre las partes, mientras que las demás compañías simplemente acordaron realizar contactos estrictamente internos, cada una con su patronal. Así, los hechos propiciaron una negociación por empresa y no por sector.

De ese modo, formulamos un planteo a la empresa manifestando nuestra voluntad de realizar una reunión interna a efectos de encontrar una salida a la situación planteada.

El 10 de julio de este año se presentó una nota a la que la empresa no dio ninguna respuesta. Eso motivó que, evaluación mediante, se tratara de proponer a la empresa una nueva instancia de negociación, es decir, se pidiera por segunda vez una reunión. Ese pedido, que por costumbre se hace por escrito, fue acompañado con las firmas no sólo del personal sindicalizado sino también del que no lo está, como muestra de que la preocupación por el salario había llegado a tal punto que trascendía las fronteras del sindicato. La empresa tampoco dio una respuesta a ese segundo pedido, por lo que debimos apelar a la intervención del Ministerio, donde se nos aclaró que el Consejo de Salarios como tal no funcionaba más. De todas formas, se citó a la empresa y la persona que participó en representación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fue la doctora María del Luján Pozzolo. Allí tuvimos dos reuniones en las que, si bien no esperábamos una contestación muy favorable --dada la situación difícil de la empresa a la que, aclaro, no somos ajenos-- no pensamos que se nos respondiera de la forma que se hizo. En primera instancia, la empresa nos comunicó que no iba a dar --de hecho no lo dio-- ningún aumento de salario. El último incremento que tuvo toda la industria fue en abril del presente año y como la costumbre es ajustar por cuatrimestre, esperábamos un nuevo aumento en agosto. En esa oportunidad, la empresa confirmó que no lo iba a aprobar, sobre ninguna base, es decir, IPC, IPM, índice del dólar, ni ningún otro. Al mes de agosto, los salarios de los trabajadores de nuestra empresa están sufriendo una pérdida de casi un 16%. Como ya dije, en su momento planteamos la reunión por un tema estrictamente salarial. Sin embargo, al

otro día de presentar el petitorio para esta audiencia, la empresa nos comunicó que un número importante de trabajadores será enviado al seguro de desempleo. En total se trató de 74 trabajadores, lo que se vio agravado por algunos despidos que, si bien no sabemos la cifra exacta --porque la empresa no proporciona información-- estaría entre cinco y siete y el hecho de que a algunos trabajadores se les adelantó la licencia. Por eso, en definitiva, actualmente el tema salarial está estrictamente vinculado al mantenimiento de la fuente de trabajo. Sabemos que hay otros sectores de la industria que tienen una realidad mucho peor que la nuestra, ya que muchas empresas han cerrado sus puertas dejando a sus trabajadores primero en el seguro de desempleo y luego desvinculándolos de su fuente de trabajo.

Aclaro que se trata de dos empresas que en su momento funcionaron en dos plantas industriales separadas --una en la calle Monte Caseros y otra en la calle San Martín-- pero que por compartir una misma realidad, se fusionaron. Jurídicamente siguen siendo dos empresas pero en los hechos, dicho por el propio gerente de la empresa, es una sola.

Es la primera vez que nos toca vivir una realidad de está naturaleza. Si bien el problema de la merma de trabajo se reitera todos los años, porque hay productos que se realizan por temporada, normalmente iban cinco o seis trabajadores a seguro de desempleo. Sin embargo, actualmente vemos que junto con una negativa a dar un aumento de salario se envían muchos trabajadores al seguro de desempleo. Por esa razón, nos planteamos qué se puede hacer legalmente para tratar de mejorar la estabilidad laboral. Luego, teniendo la seguridad de que contamos con la fuente laboral, será una cuestión de organización sindical ver cómo se propicia la recuperación del nivel salarial. Nosotros reconocimos, en el ámbito del Ministerio y en la empresa --y es justo hacerlo aquí-- que es prioritaria la fuente de trabajo ya que sin ella no se puede acceder a otro tipo de peticiones.

Reitero que en el ámbito de la empresa no encontramos buena receptividad a plantear alternativas, ya que por costumbre no convoca a los trabajadores a discutir determinados temas. Sabemos que el envío de los trabajadores al seguro de desempleo es potestad de la empresa -y no

lo cuestionamos-- pero, en base a una mejor relación laboral, creemos que sería lo más indicado discutir algunos temas con ellos, máxime cuando se ven seriamente afectados los ingresos de muchas familias. Entonces, como los señores Senadores podrán ver, no hay una buena predisposición a dialogar en forma abierta, sólo concurren si se los convoca por parte del Ministerio o de la Cámara de Industria.

Por otra parte, queríamos ver si con respecto al tema salarial en el ámbito de esta Comisión, en base a la experiencia que ustedes tienen en tratar este tipo de asunto --ya que no seremos la primera ni la última delegación que concurra-- podíamos encontrar un camino de salida satisfactorio a esta situación.

SEÑORA PRESIDENTA.- Quisiera saber cuál es el total de trabajadores que tiene la empresa.

SEÑOR RODAL.- Se trata aproximadamente de 240 trabajadores.

SEÑORA PRESIDENTA.- Ustedes hicieron mención a que comprendían las dificultades de la empresa. ¿Se refieren a dificultades específicas que saben que la empresa está teniendo o simplemente comprenden aquellas que son generales en el marco de una situación económica dada?

SEÑOR RODAL.- Por una realidad regional que se está dando desde hace un tiempo, evidentemente, hay empresas que por su situación particular, pueden afrontar un deseo de competitividad pero otras no. Algunas lo pueden hacer porque económicamente están aptas para mejorar la productividad o para adquirir nueva tecnología.

Desde el punto de vista económico estas dos empresas no están preparadas para enfrentar esta situación pues se manejan con una maquinaria obsoleta que tiene más de 20 años de uso. De esta manera, resulta muy difícil lograr la competitividad necesaria, sobre todo, los costos de la materia prima en el país son muy elevados, lo que hace que deba importar determinados productos, por ejemplo, el cacao y el café. Además, de acuerdo con los datos que nos proporcionó el gerente cuando nos reunimos en el Ministerio, hemos tomado conocimiento de que las ventas han disminuido

en un 50%. Obviamente, creemos que eso es así porque a diario lo comprobamos. Por otro lado, parte del personal administrativo, afiliado a nuestro sindicato, nos ha hecho saber que se factura muy poco por día. Entonces, el hecho de que no hayan ventas y que por ende, no haya trabajo, lo vemos continuamente. Al respecto, la empresa opina que las medidas de ajuste fiscal que se aprobaron en apoyo a su competitividad no fueron suficientes y se vieron opacadas por la importante reducción en las ventas. En otras palabras, lo que la empresa ahorró por determinados beneficios que le dio el Estado, reitero, se vio opacado por el hecho de que no hay ventas. Esto puede comprobarse todos los días, cuando en los supermercados vemos las estanterías repletas de productos importados a un precio mucho más barato que el nacional. Insisto en que esto hace que la empresa pierda ventas, máxime cuando el consumidor, en virtud de una realidad por todos conocida, tiende a comprar lo que su poder adquisitivo le permite que, obviamente, es lo más barato.

Muchas veces puede pensarse que es el patrón o el empresario quien nos plantea la existencia de esta realidad concreta y nosotros la podemos aceptar o no. Sin embargo, somos conscientes de ello porque lo estamos viendo y viviendo todos los días.

SEÑORA PRESIDENTA.- Me gustaría saber si en este momento tienen radicada alguna gestión a nivel del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, a la vez, si se están tomando medidas sindicales.

SEÑOR RODAL.- Después de las dos reuniones que tuvimos en el Ministerio quedamos de acuerdo en que de tomarse alguna medida, se iba a comunicar a la empresa en tiempo y forma. En realidad, podría decirse que las conversaciones del Ministerio han concluido. Luego de haber tenido una primera reunión en la propia empresa, en donde se nos dijo que no habrían aumentos salariales, se nos citó a otra en el entendido de que los trabajadores teníamos que dar una respuesta --para lo cual nos reuniríamos en una asamblea-- que aportara elementos para considerar. En la segunda reunión, la empresa ratifica lo que manifestó en la primera, lo que motivó una nueva asamblea. En ésta se entiende que, dada la situación, era irracional plantear medidas de paro.

No obstante, como la empresa no presentaba alternativas, se estableció claramente que si bien los trabajadores éramos conscientes de la realidad, también era necesario que ambas partes agilizaran la búsqueda de soluciones con el objetivo de lograr un acuerdo, que aunque no fuera totalmente beneficioso, por lo menos, no nos perjudicara. Mientras tanto la empresa no ha tenido en cuenta esa voluntad y si bien no se ha planteado la posibilidad de paro, el sindicato ha pensado en un par de medidas que, a nuestro entender, no perjudicarían la producción aunque sí la situación laboral. En ese sentido, se ha previsto la no realización de horas extras en la eventualidad de que surgiera trabajo y, por otra parte, se está implementando un tipo de labor a reglamento, ya que hay cosas que en virtud de determinadas normas, no estamos obligados a hacerlas, pero que normalmente se hacen. Estas serían las dos medidas que se están planteando y que tienen que ver directamente con la empresa.

SEÑOR SARTHOU.- Entonces, ¿en este momento no tienen ningún trámite radicado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social?

SEÑOR RODAL.- No; incluso la doctora Pozzolo nos manifestó que se nos citaría a otra reunión y quedaría a la espera de lo que surja. Hasta el momento no fue acordada otra audiencia y no está radicado ningún trámite especial en el Ministerio.

Deseo agregar que toda esta situación está ligada al tema de las agencias de contratación. Normalmente, la empresa trabaja con personal contratado. Pero, a partir del 1º de setiembre, fecha en la cual envía a un número importante de trabajadores al seguro de paro, el personal temporario, que ya estaba cumpliendo funciones, no es cesado y pasa directamente a la planilla de trabajo de la empresa. El argumento para llevar esto a cabo es que llegado el momento de que se tuviera que implementar turnos, el personal sindicalizado no lo aceptaría. Debido a la falta de trabajo el personal temporario estaba de acuerdo en cumplir cualquier tipo de horario o turno. Sobre esa base, la empresa había comunicado al Ministerio que en el caso de reducir más personal, se iba a afectar a los trabajadores efectivos. En los hechos esto fue demostrado porque el personal efectivo fue al seguro de paro y el temporario --10 ó 12 personas--

pasaron directamente a la planilla de trabajo.

SEÑOR SARTHOU.- Esta situación deberá ser analizada, pues no se puede sustituir personal efectivo por temporario, enviando a los primeros al seguro de paro y alegando que ello se debe a la falta de trabajo.

SEÑORA PRESIDENTA.- Agradecemos los aportes brindados y esta temática será volcada en el Pleno de la Comisión y allí se analizará y resolverán las medidas y gestiones a llevar a cabo, lo cual será comunicado a los trabajadores de SAINT RICARD S.A.

Se levanta la sesión.

(Así se hace. Es la hora 19 y 17 minutos)